# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA WAROENG SPESIAL SAMBAL

**Zumrotul Muhzinat**

**Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam**

**Universitas Islam Indonesia**

**Email : zumrotulmuhzinat83@gmail.com**

## ABSTRAK

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan salah satu aset utama untuk mendukung pencapaian target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan hal yang perlu dilakukan yakni dengan memberikan motivasi terhadap individu maupun kelompok untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Penilaian kerja menurut etos kerja dalam Islam dapat dilihat dari proses dalam menyelesaikan pekerjaannya, bukan dilihat dari hasil pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak *(Random)* menggunakan metode pengumpulan datanya yang dilakukan dengan menyebarkan angket atau kuesioner serta menggunakan studi pustaka. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji statistik melalui uji T-test, F-test, koefisien determinasi ($R^2$), dan uji regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian maka variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig. (0,001<0,05) dan nilai T-hitung >T-tabel (3,408>1,671). Hasil variabel etos kerja Islam juga berpengaruh secara signifikan parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig. (0,000<0,05) dan nilai T-hitung >T-tabel (5,717>1,671). Sedangkan motivasi kerja adan etos kerja Islam secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung>F-tabel (95,202>3,15). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja dan etos kerja Islam secara simultan mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Adapun hasil dari uji $R^2$ bernilai 0,760 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan etos kerja Islam berpengaruh sebesar 76,0% terhadap kinerja karyawan sedangkan 0,24% (100% - 76,0% = 0,24%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Etos Kerja Islam, Kinerja Karyawan*

## Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan salah satu aset utama untuk mendukung pencapaian target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga perusahaan dapat membentuk SDM yang bermotivasi kuat dan mampu menghadapi berbagai perubahan tantangan. Perusahaan publik maupun swasta dalam mengahadapi abad yang modern seperti sekarang ini dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang handal dan bukan hanya memiliki *skill* yang baik, namun semangat yang tinggi penting untuk mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan cara memberikan dorongan terhadap kemampuan SDM.

Suatu perusahaan juga akan mampu bersaing dengan cara dapat memanfaatkan peluang dan sumber daya manusia sebaik mungkin serta dengan memberikan daya pendorong sebagai salah satu bentuk motivasi kerja sehingga dapat mengakibatkan terjadinya penyaluran dan pemeliharaan perilaku karyawan agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Waroeng Spesial Sambal atau lebih dikenal dengan sebutan warung SS merupakan salah satu rumah makan yang menjadi suatu menu kulineran di wilayah Yogyakarta. Sekitar 11 tahun yang lalu warung SS ini di dirikan oleh Bapak Yoyok Hari Wahyono pada tahun 2002 dengan 3 orang karyawan. Berawal dari warung tenda di pinggir jalan. Namun, seiring berjalannya waktu warung SS ini memiliki kurang lebih sekitar 80 cabang yang tersebar di 27 kota di Indonesia seperti Jawa, Sumatera dan Bali.

Salah satu tujuan dari berdirinya waroeng SS ini untuk meningkatkan dan mensejahterakan SDM karena menurut pemilik waroeng SS sumber daya manusia merupakan salah satu kunci utama untuk menunjang kesuksesan dari usaha yang dijalaninya. Waroeng SS juga memiliki sistem kemitraan yang tertutup dan sangat selektif. Hal tersebut dilakukan sebagai bentuk evaluasi dari sistem yang pernah diterapkan. Salah satu tujuan dari berdirinya Waroeng Spesial Sambal ini juga untuk meningkatkan dan mensejahterakan SDM karena termasuk salah satu kunci utama untuk kesuksesan usahanya. Penelitian ini dilakukan untuk meneliti bagaimana motivasi dan etos kerja Islam diterapkan di Waroeng Spesial Sambal untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Motivasi merupakan suatu faktor yang dapat mendorong individu untuk

melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku individu. Faktor pendorong individu dalam melakukan aktivitas tertentu pada umunya merupakan salah satu faktor dorongan dari kebutuhan maupun keinginan orang itu sendiri. Hal ini menjadi salah satu faktor yang dapat membedakan bahwa kebutuhan dan keinginan individu satu dengan yang lain tidak sama.

Sumber daya manusia yang memiliki etos kerja Islami dalam pekerjaannya juga mampu untuk meningkatkan komitemen dalam organisasinya. Selain itu juga karyawan yang memiliki etos kerja Islami di tempat kerjanya maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat. Karena dalam etos kerja Islam menekankan bahwa pekerjaan yang kreatif merupakan salah satu sumber kebahagiaan dan prestasi. Kerja keras dianggap sebagai kebajikan sehingga seorang karyawan yang melakukan pekerjaanya dengan kerja keras dan semangat yang tinggi maka besar kemungkinan hidupnya akan maju, sebaliknya jika seorang karyawan tidak bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaannya maka besar kemungkinan hidupnya akan mengalami kegagalan. Nilai pekerjaan menurut etos kerja dalam Islam dapat dilihat dari proses dalam menyelesaikan pekerjaan bukannya dilihat dari hasil pekerjaannya.

**Landasan Teori**

**Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata latin "movere" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Menurut Mathis (2006:71) motivasi merupakan keinginan yang ada di dalam diri seseorang dan menyebabkan seseorang tersebut melakukan suatu tindakan. Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang dapat mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuannya (Handoko, 2001:25). Motivasi penting dilakukan secara *continue* dan berkesinambungan dengan harapan agar hasilnya dapat dijadikan pedoman bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan produktivitas para pekerjanya (Hakim, 2010).

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi dan mendapat perhatian dari pihak manajemen atau pimpinan organisasi agar karyawan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Sedangkan tinggi rendahnya motivasi kerja yang dimiliki setiap pegawai banyak ditentukan oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun dari luar dirinya, faktor

lingkungan misalnya dapat mencegah timbulnya perasaan tidak puas para pekerja terhadap pekerjaannya berusaha mencegah kemerosotan semangat kerja (Asmarani, 2007).

**Pengertian Motivasi Kerja Islam**

Menurut Ahmad (2007:198) motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang Muslim untuk menghasilkan sebuah karya dan memberikan pelayanan yang prima pada organisasinya tidak hanya berasal dari gagasan pemenuhan kebutuhan diri, peningkatan mobilitas, namun ada hal yang lebih mendasar lagi yaitu meningkatkan standar kehidupan atau pelayanan jasa dari suatu bangsa (Reza Aziz, Atina Shofiawati, SE., 2014).

**Pengertian Etos Kerja Islam**

Etos kerja Islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik *(khairul ummah)* (Tasmara, 2008:34).

Etos kerja Islami itu diperlukan karena di dalam risalah yang mengandung pedoman hidup yang lengkap dan lurus terdapat pula etos kerja, pedoman dan tuntutan dalam bekerja supaya karyanya sukses dan berkah karena etos kerja itu datangnya dari Allah SWT Sang Pencipta dan Sang Penguasa (Ya'qub, 2003). Hal ini sejalan dengan firman Allah Q.S Al-An’am: 71 sebagai berikut:

قل ان هدى الله هو الهدى وامرنا لنسلم لرب العالمين

*Artinya: Katakanlah: Sesungguhnya petunjuk Allah, itulah sebenar-benar petunjuk, dan kami diperintahkan supaya berserah diri kepada Tuhan seluruh makhluk.* (Q.S Al-An’am: 71)

**Pengertian Kinerja**

Menurut Dessler (1997) menyatakan kinerja merupakan suatu prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standard kerja yang ditetapkan. Dalam pandangan ekonomi Islam, kinerja (hasil kerja) terkait dengan segala sesuatu yang telah dilakukan oleh seorang individu relevan dengan standar tertentu (Ima Amaliah, 2013).

Menurut Mathis dan Jackson (2002) dalam pembahasannya mengenai permasalahan kinerja karyawan ada beberapa faktor yang terikat diantaranya faktor kemampuan (*ability)* dan faktor motivasi yang terdiri dari faktor personal atau individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor system, faktor kontekstual (situasional) (Asis, 2014)**.**

Indikator-indikator untuk mengukur tentng kinerja karyawan Menurut (Yusuf Qordhawi, 1997: 112-116) diantaranya kuantitas, kualitas, ketepatan atau pemanfaatn waktu, tingkat kehadiran dan kerjasama.

Penilaian kinerja menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson adalah suatu proses yang dilakukan untuk mengevaluasi seberapa baik karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Penilaian tersebut dilakukan sebagai salah satu sumber masukan dalam menilai kinerja sehingga dapat dilakukan adanya perbaikan yang berkelanjutan (Fahmi, 2011). Menurut Randall (1999) terdapat beberapa cara penilaian kinerja yang secara strategis dapat mengungkap kinerja bawahan secara komprehensif (Ambarwati, 2005). Berbagai penilaian kinerja tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

1. Penilaian atasan, penilaian atasan ini mengacu pada pimpinan yang menilai langsung terhadap bawahan.
2. Penilaian diri sendiri, penilaian tentang bawahan yang berpartisipasi dalam proses evaluasi yang mungkin akan lebih terlibat dan punya komitmen terhadap tujuan.
3. Penilaian rekan sejawat atau anggota tim, penilaian rekan sejawat dapat dijadikan sebagai alat prediksi kinerja masa mendatang yang bermanfaat.
4. Penilaian ke atas atau terbalik, enilaian yang dilakukan oleh karyawan untuk menilai manajemen organisasi dan bagaimana opini karyawan tentang manajemen organisasi.
5. Penilaian pelanggan adalah penilaian yang dilakukan oleh pelanggan untuk menilai kinerja karyawan dan pimpinan organisasi melalui kualitas pelayanan yang diberikan.

**Kinerja Menurut Islam**

Menurut pandangan ekonomi Islam, kinerja (hasil kerja) terkait dengan segala sesuatu yang telah dilakukan oleh seorang individu relevan dengan standar tertentu. Terkait dengan kinerja manusia, Allah SWT mengungkapkannya dalam bentuk pahala dan siksa. Ketika manusia melaksanakan segala perintah Allah SWT maka Allah SWT memberinya pahala. Sebaliknya ketika manusia melanggar aturan yang telah digariskan-Nya, maka Allah akan mengazabnya dengan siksa yang pedih, sebagaimana dijelaskan dalam beberapa ayat dalam Al-Qur’an diantaranya Surat Al-Kahf ayat 87-88 yang berbunyi:

قَالَ أَمَّا مَن ظَلَمَ فَسَوْفَ نُعَذِّبُهُۥ ثُمَّ يُرَدُّ
إِلَىٰ رَبِّهِۦ فَيُعَذِّبُهُۥ عَذَابًا نُّكْرًا ﴿٨٧﴾

وَأَمَّا مَنْ ءَامَنَ وَعَمِلَ صَٰلِحًا فَلَهُۥ جَزَآءً ٱلْحُسْنَىٰ ۖ وَسَنَقُولُ لَهُۥ مِنْ أَمْرِنَا يُسْرًا



*Artinya: "…Barang siapa berbuat zalim, kami akan menghukumnya, lalu dia dikembalikan kepada Tuhannya, kemudian Tuhan mengazabnya dengan azab yang sangat kerjas. Adapun orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, maka dia mendapat pahala yang terbaik sebagai balasan…."* (Q.S Al-Kahf: 87-88) (Ima Amaliah, 2013).

**Metode Penelitian**

**Desain Penelitian**

Adapun desain penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif karena dapat menghasilkan data deskriptif mengenai pengumpulan data yang berisi uraian, paparan, tentang objek sebagaimana adanya pada suatu waktu serta tingkah laku yang dapat diamati dari orang-orang yang diteliti serta dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya (Alimuddin, 2015).

**Lokasi Penelitian dan Waktu Pelaksanaan**

Penelitian ini dilakukan di kantor pusat Waroeng Spesial Sambal yang bertepatan di Jl. Kaliurang km 4,5 Gg.Kinanthi No 19 Pogung Kidul Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan kurang lebih selama 3 bulan dimulai dari minggu kedua dari bulan Maret 2018.

**Objek Penelitian**

Objek penelitian akan dilaksanakan kepada karyawan yang bekerja di kantor pusat Waroeng Spesial Sambal.

**Populasi dan Sampel**

1. Populasi

   Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun sasaran populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berperan langsung dikantor pusat Waroeng Spesial Sambal. Adapun jumlah populasi karyawan yang terdapat di Waroeng Spesial Sambal sebanyak kurang lebih 90 orang karyawan.

2. Sampel

   Adapun teknik pengambilan sampel, peneliti menggunakan simple random sampling karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak atau random tanpa memperhatikan strata

yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2012). Sampel yang dimaksud adalah karyawan yang berkontribusi secara langsung di kantor pusat Waroeng Spesial Sambal. Namun peneliti mengambil sampel sebanyak 63 orang karyawan dari jumlah populasi sebanyak 90 orang karyawan.

**Sumber Data**

Sumber data sangat diperlukan untuk melengkapi pendeskripsian penelitian, dimana keseluruhan data tersebut perlu penjelasan dari mana asal sumber tersebut. Sumber data penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Data primer adalah pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek yang diteliti untuk memperoleh jawaban dari responden. Pengumpulan data primer diantaranya adalah kuesioner, penelitian maupun tulisan ilmiah yang membahas tema penelitian secara langsung.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan, literatur, dan informasi lain yang dianggap relevan dan menunjang penelitian.

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan oleh peneliti penulis dalam mengumpulkan data yaitu:

1. Menggunakan cara atau teknik penelitian lapangan (*Field Work Research*) yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung dilapangan dengan menggunakan beberapa teknik. Salah satunya dengan cara penyebaran kuesioner atau angket kepada objek penelitian, yaitu metode yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sistem tertutup. Artinya, setiap pertanyaan telah di sediakan jawabannya.
2. Menggunakan studi pustaka *(Library Research)*, yaitu mengumpulkan data sekunder dari sumber sekunder seperti buku, jurnal, literature dan sebagainya yang relevan dengan tujuan penelitian ini (Alimuddin, 2015).

**Instrumen Penelitian**

Instrumen merupakan alat bantu peneliti saat melakukan langkah-langkah dalam pengumpulan data. Adapun instrument yang digunakan oleh peneliti yaitu angket, dimana teknik pengumpulan datanya dilakukan dengan cara memberikan sejumlah

pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, kemudian jawaban responden tersebut dianalisis dengan menggunakan skala *interval continuous rating scale* yang merupakan skala kuantitatif dan juga termasuk skala rasio (angka). Pengunaan skala *continuous rating scale* terdapat dua alternatif jawaban yang saling bertolak belakang atau disebut dengan bipolar seperti tidak setuju dan sangat setuju. Skala bipolar ini merupakan skala yang yang tepat untuk digunakan dalam penelitian sikap serta perilaku. Skala *continuous rating scale* memiliki nilai skala mulai dari angka 1 sampai dengan 10 dan ada juga skala dari 10-100. Responden diminta untuk memilih pada angka atau nilai yang dianggap mewakili (Nugroho, 2015).

**Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan maslah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesisi yang telah diajukan (Sugiyono, 2012).

**a. Uji Validitas**

Uji validitas adalah uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu dapat mengukur variabel yang akan diukur dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Kriteria pengukuran validitas data yaitu r hitung > r tabel maka item penyataan yang ada dikuesioner dinyatakan valid. Jika r hitung < r tabel, maka item pernyataan yang ada dikuesioner dinyatakan tidak valid (Sugimin, 2012).

**b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Reliabilitas dinyatakan dengan angka-angka, biasa sebagai suatu koefisien. Adapun koefisien yang tinggi menunjukkan reabilitas yang tinggi dan semakin rendah kesalahan pengukurannya (Supardi, 2005).

Pengujian reliabilitas konsistensi internal indikator dari variabel dilakukan dengan menggunakan koefisien *cronbach's alpha*. Namun secara umumnya besar

dari skor *cronbach's alpha* yang direkomendasikan di atas 0,7 (Imam Ghozali. 2011). (Sugimin, 2012)

**c. Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Multikolinearitas**

Uji multikoliniertas dapat dilihat berdasarkan nilai tolerance dan nilai VIF. Jika nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10, maka dalam model regresi tidak ada multikolinieritas. Sedangkan jika nilai tolerance < 0,1 dan VIF > 10, maka dalam model regresi ada multikolinieritas (Leonando Agusta, 2013)

**2. Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi yang lainnya (Hanke&Reitsch, 1998: 259). Sedangkan gejala heteroskedastisitas lebih sering dijumpai dalam data silang tempat dari pada runtun waktu dan juga sering muncul dalam analisis yang menggunakan data rata-rata (Kuncoro, 2007).

Uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode uji glesjer yang dilakukan untuk mengetahui model penelitian diajukan mengalami heteroskedastisitas atau tidak.

**3. Uji Normalitas**

Pengujian ini menggunakan pendekatan grafik Normal P-P *of Regresion Standardized Residual* denga metode *Kolmogorov-smirnov*. Adapun dasar pengambilan keputusan ini jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka memenuhi asumsi normalitas (Sigilipu, 2013).

Jika nilai signifikansi uji *kolmogorov smirnov* > 0,05 (α=5%), maka residual model regresi berdistribusi normal (Leonando Agusta, 2013).

**4. Uji Autokolerasi**

Adapun uji autokorelasi yang digunakan dalam penelitian yaitu uji Durbin-Waston. Pada ini hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu *(first order autocorrelation)* dan mensyaratkan adanya *intercept* dalam model regresi dan tidak ada

variabel lag diantara penjelas. Hipotesis yang diuji adalah:

$H_o$ : $\rho = 0$ (hipotesis nol adalah tidak ada autokorelasi)

Ha : $\rho > 0$ (hipotesis alternatifnya adalah autokorelasi positif)

Adapun keputusan ada atau tidaknya autokorelasi adalah:

1. Apabila nilai DW > dari pada *(upper bound, U)*, maka koefisien autokorelasi sama dengan nol. Artinya, tidak ada autokorelasi positif.
2. Apabila nilai DW< dari pada *(upper bound, L)*, maka koefisisen autokorelasi lebih besar dari pada nol. Arinya, ada autokorelasi positif.
3. Apabila nilai DW terletak diantara batas atas dan batas bawah, maka tidak dapat disimpulkan.

**5. Uji Linearitas**

Uji linearitas digunakan untuk memilih model regresi yang akan digunakan. Aturan untuk keputusan linearitas dapat dengan membandingkan nilai signifikansi dari *deviation from linearity* yang dihasilkan dari uji linearitas dengan nilai alpha yang digunakan. Jika nilai signifikansi dari *Deviation from Linearity* > alpha (0,05) maka nilai tersebut linear (R. gunawan Sudarmanto, 2005). (M.Djazari, 2013).

**d. Uji Hipotesis**

**Tabel Ringkasan Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda, T-*Test*, F-*Test* dan R *Square***

| **Variabel** | ***Unstandarized Coefficients*** | **T** | **Sig.** |
|---|---|---|---|
| | **B** | | |
| (Constant) | 4,462 | 0,887 | 0,379 |
| Motivasi Kerja | 0,174 | 3,408 | 0,001 |
| Etos Kerja Islam | 0,592 | 5,717 | 0,000 |
| F hitung : 95,202<br>Sig. : 0,000 | | | |
| R-Square :0,760<br>R :0,872 | | | |

**1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi berganda adalah hubungan secara linier antara lebih satu variabel independen (X) dengan satu variabel dependen (Y) (Nia Sari, 2016). Adapun Model persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$Y = \alpha+\beta1X1+\beta2X2$

Dimana:

a. Y = Kinerja
b. α = Intercept atau konstanta
c. β = Bilangan koefisien
d. $X_1$ = Motivasi Kerja
e. $X_2$ = Etos Kerja Islam

**2. Uji Parsial Dengan T-*Test***

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara sendiri sendiri (parsial) terhadap variabel terikat. Dengan tingkat signifikansi a = 5% dan dengan *degree of freedom* (k) dan (n-k-1) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independent.

Uji signifikansi individual (t-Test) untuk menguji signifikansi variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara individu, apakah mempunyai berpengaruh terhadap nilai variabel terikat atau tidak. Kriteria yang digunakan yaitu: jika t hitung > t tabel (signifikan), jika t hitung ≤ t tabel maka (tak signifikan), jika angka signifikansi < α = 0,05 (signifikan) dan jika angka signifikansi > 0,05 (tak signifikan) (Sugimin, 2012).

Maka nilai t hitung dirumuskan sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{\beta i}{Se\beta i}$$

$\beta i$ = Koefisien Regresi

*Se* $\beta i$ = Standard error koefisien regresi

Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan (α) sebesar 5% dan df= (n-1), sehingga: Jika t hitung > t tabel maka Hipotesis 1 dan 2 diterima dan jika t hitung < t tabel maka Hipotesis 1 dan 2 ditolak.

**3. Uji Stimulan Dengan F-*Test***

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis Statistik dinyatakan sebagai berikut: Dengan tingkat signifikansi a = 5% dan dengan *degree qf freedom* (k) dan (n-k-1) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen. Maka nilai $F_{hitung}$ dirumuskan sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R2/k}{(1-R2)/(n-k)}$$

Dimana:

$R^2$ = R Square

n = Banyaknya Data

k = Banyaknya variabel independent

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan (a) sebesar 5% dan df= (n- 1), sehingga: Jika F hitung > Ftabel atau Sig. F < 5 % maka Hipotesis 3 diterima Jika F hitung < Ftabel atau Sig. F > 5 % maka Hipotesis 3 ditolak (Suriansyah, 2015).

**4. Uji Koefisien Determinasi (R *Square*)**

Koefisien Determinasi (Adjusted $R^2$) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Sugimin, 2012). Maka dari itu banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted $R^2$ pada saat mengevaluasi model regresi yang terbaik. Adjusted $R^2$ dihitung dari:

$$\text{Adjusted } R^2 = 1 - (n-1)\left[\frac{S2}{TSS}\right] = 1 - (1-R^2)\left[\frac{n-1}{n-k}\right]$$

Implikasi dari Adjusted $R^2$ yaitu:

1. Untuk k>1 dan Adjusted $R^2$ < $R^2$, bila jumlah variabel independen ditambah, maka Adjusted $R^2$ naik dengan jumlah kenaikan kurang dari $R^2$
2. Adjusted $R^2$ dapat bernilai negarif apabila $R^2$ selalu positif. Apabila Adjusted $R^2$ selalu positif. Apabila Adjusted $R^2$ bernilai negatif maka nilainya dianggap nol.
3. Secara umumnya, apabila tambahan variabel independen merupakan predictor yang baik, maka akan menyebabkan nilai varians naik, dan pada gilirannya Adjusted $R^2$ meningkat. Sebaliknya, apabila tambahan variabel baru tidak meningkatkan varians, maka Adjusted $R^2$ akan menurun. Artinya, tambahan variabel baru tersebut merupakan

predictor yang baik bagi variabel dependen. (Kuncoro, 2007)

**Pembahasan**

1. **Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

   Berdasarkan hasil dari uji hipotesis secara simultan ditemukan bahwa pengaruh variabel motivasi dan etos kerja Islam terhadap variabel kinerja karyawan secara simultan dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari uji simultan F test bahwa F hitung sebesar 95.202 dan F tabel dengan nilai signifikan 0.000 diperoleh berdasarkan perhitungan taraf signifikan 0,05 dari $df_1$= k-1 (3-1=2) dan $df_2$= n-k (63-3=60) maka besar F tabel yaitu 3,15 sehingga dapat disimpulkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yaitu 95,202 > 3,15 maka H0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa motivasi dan etos kerja Islam dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Narjono, 2013) menyatakan bahwa motivasi kerja dan etika kerja Islam (etos kerja Islam) memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan dan penempatan karyawan dalam berkerja.

2. **Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

   Berdasarkan hasil dari uji parsial untuk variabel motivasi kerja mempunyai nilai sig. sebesar 0,001 < 0,05 dan nilai t-Hitung sebesar 3,408 > 1,671 dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan 5% (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahmila Sari, Mahlia Muis, 2012) dan didukung oleh pendapat Sirajuddin (2008) menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan tertentu.

   Adapun perusahaan yang memberikan motivasi secara rutin dan berkala maka akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut dikarenakan pemberian motivasi tersebut merupakan

suatu dorongan terpenting yang dapat membuat seorang karyawan bekerja secara optimal tanpa adanya suatu paksaan. Sedangkan menurut (Rahman, 1995) dalam jurnal yang diteliti oleh (Anoraga, 2015) menyatakan bahwa motivasi kerja dalam kaitannya dengan Islam tentang suatu komitmen hubungan antara seorang karyawan dengan Tuhannya. Maka dari itu seorang karyawan hendaknya memiliki motivasi yang dapat memberikan suatu perubahan yang baik dan dibenarkan oleh Syari'ah Islam terhadap dirinya dan lingkungan sekitarnya.

Sedangkan menurut Imam Al Ghazali dalam kitabnya yang berjudul Ihya Ulumudin menjelaskan bahwa konsep motivasi merupakan perasaan takut dan harap sebagai sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT (Al Ghazali, 2007). Sedangkan menurut Al Kaysi seorang Associates Professor dari Universitas Yarmouk, Yordania menjelaskan bahwa perasaan takut dan harap kepada Allah itu termasuk motivasi dari dalam diri manusia. Dalam hal ini Rasulullah bersabda, sebagaimana yang diriwayatkan oleh Tirmidzi, Nasa'i dan Ibnu Majah dari Anas:

*"Keduanya (takut dosa dan rahmat Allah) itu tidaklah berkumpul pada hati hamba pada tempat ini, melainkan ia diberikan oleh Allah apa yang diharapkannya dan ia diamankan oleh Allah dari apa yang ditakutinya"*.

Dijelaskan juga dalam QS. Al-A'raf ayat 154 Allah berfirman:

"*Sesungguhnya, orang-orang yang takut kepada Allah diantara hamba-hamba-Nya, ialah orang-orang yang berilmu".* (Gustiawan, 2013)

**3. Pengaruh Variabel Etos Kerja Islam Terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil dari uji parsial untuk variabel etos kerja Islam mempunyai nilai nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t-Hitung sebesar 5,717 > 1,671 dengan nilai signifikansi lebih besar dibandingkan dengan 5% (0.05), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel etos kerja Islam secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa menerapkan etos kerja Islam dalam suatu perusahaan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Saleha, 2016) menyatakan bahwa etos kerja Islam

secara positif dan signifikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun menurut penelitian yang dilakukan oleh (Narjono, 2013) dalam jurnalnya menyatakan bahwa etos kerja Islam sangat mengahargai kerja keras, kreatifitas dan inovasi yang dihasilkan dari suatu tantangan dalam melakukan suatu pekerjaan. Islam juga mengaharuskan bahwa setiap pekerjaan dilakukan dengan kejujuran, kejelasan dan kesesuaian dengan Syari'ah Islam. Etos kerja dalam konsep Islam harus bersumberkan dari Al-Qur'an dan Hadits sebagai pedoman yang bersifat umum.

Penelitian yang dilakukan oleh (Saifullah, 2010) menjelaskan bahwa di dalam Al Qur'an telah menganjurkan kepada umatnya untuk bekerja keras, dalam arti umat Islam harus memiliki etos kerja tinggi. Hal ini sesuai dengan Q.S Al- Insirah ayat 7-8 yang artinya: "*Apabila kamu telah selesai (dari satu urusan), maka kerjakan dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain".* Ayat ini menganjurkan kepada manusia, khususnya umat Islam untuk bekerja keras dan berusaha semaksimal mungkin dalam melakukan suatu pekerjaan. Dalam hal ini maka seharusnya seorang muslim harus memiliki etos kerja tinggi sehingga dapat meraih kesuksesan dan keberhasilan hidupnya baik di dunia maupun di akhirat.

Yusuf Qardhawi (1996:12) juga menjelaskan tentang keseimbangan antara kerja dan ibadah. Beliau menjelaskan bahwa agama Islam mempunyai beberapa karakteristik, salah satu di antaranya adalah *wasatiyah* atau dengan istilah lain *tawazun* yang artinya sikap hidup pertengahan atau sikap seimbang antara kehidupan material dan spiritual sebagai salah satu cerminan dari sikap seorang muslim.

Penerapan etos kerja Islam pada karyawan Waroeng Spesial Sambal sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka semakin tinggi etos kerja Islam semakin tinggi pula kinerja karyawan karena etos Kerja Islam merupakan suatu manifestasi dari amal shaleh dan mempunyai nilai ibadah yang luhur.

**Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja ada Etos Kerja Islam secara simultan berpengaruh terhadap

kinerja karyawan dengan nilai F-hitung>F-tabel (95,202>3,15). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja dan etos kerja Islam secara simultan mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

2. Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig. (0,001<0,05) dan nilai T-hitung >T-tabel (3,408>1,671). Hasil variabel etos kerja Islam juga berpengaruh secara signifikan parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig. (0,000<0,05) dan nilai T-hitung >T-tabel (5,717>1,671).

**Saran**

1. Untuk kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal supaya tetap tinggi, maka perusahaan harus tetap memperhatikan para karyawannya, dengan cara mempertahankan atau meningkatkan etos kerja Islam dan motivasi kerja. Karena berdasarkan hasil penelitian ini, faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Untuk peneliti selanjutnya terkait kinerja karyawan di perusahaan yang lain hendaknya perlu melihat faktor-faktor lain atau mengembangkan lebih banyak menggunakan variabel independen seperti kepemimpinan, rotasi kerja, dan melibatkan lebih banyak responden dalam melakukan penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

**Daftar Pustaka**


Anoraga, B. (2015). Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. *Motivasi Kerja Islam Dan Etos KErja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya*, *2*(Juli), 531–541.

Asmarani, U. (2007). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap KInerja Karyawan BIdang Rekam Medik Rumah Sakit Kanker Dharmais Jakarta*.

Hakim, L. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Diamond Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, *1*(1), 1–8.

Leonando Agusta, E. M. S. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *Pengaruh Pelatihan Dan*

*Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya*, *1*(3), 1–9.

Rahmila Sari, Mahlia Muis, N. H. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Analisis*, *1*(1), 87–93. Retrieved from http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/4869b786de43116c182e7dfbed1fd5fb.pdf

Reza Aziz, Atina Shofiawati, SE., M. S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi Kerja Islami Pada UMKM Kulit Di Magetan. *JESTT*, *1*(6), 393–409.

Saleha. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas bina marga propinsi sulawesi tengah. *E Jurnal Katalogis*, *4*(3), 196–203.

Sugimin. (2012). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Gaya Pemimpinan Dan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Sekolah Dasar Negeri UPTD Pendidikan Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, (33), 1–20.

Suriansyah. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kota Baru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, *1*(1), 104–113.

Saifullah. (2010). *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam.* Jurnal Sosial Humaniorah, 3(1), 54-69.

Ya'qub, D. H. (2003). *Etos Kerja Islami Petunjuk Pekerjaan Yang Halal dan Haram dalam Syariat Islam.* Jakarta: CV. Pedoman Ilmu Jaya.

Nia Sari, R. W. (2016). *Pengolahan Dan Analisa Data Statistika Dengan SPSS.* Yogyakarta: Deepublish.

Anton P. Nugroho. (2015). *Pengaruh Religiusitas dan Efikasi Diri Terhadap Perilaku Menabung Di Perbankan Syariah.*

Narjono, A. I. (2013). Etika Islam Dan Motivasi Kerja ( Islam Ethics and Employee Motivation ). *Jibeka*, *7*(2), 7–13.

Gustiawan, W. (2013). Motivasi Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Polibisnis*, *5*(1), 64–76.

Mudrajad Koncoro. (2007). *Metode Kuantitatif Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonomi.* Edisi Ketiga. Yogyakarta: Unit Penerbit Dan Percetakan (UPP) STIM YKPN.